

# Strategi Komunikasi Atasan Dalam Menerapkan Metode Rotasi Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt Bintang Agung Persada

Melsya Amanda<sup>1</sup>, Sepriadi Saputra<sup>2</sup>, Chairunnisah Putri Ayu Ningsih<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Email: [melsyaamanda1@gmail.com](mailto:melsyaamanda1@gmail.com), [Sepriadisaputra\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:Sepriadisaputra_uin@radenfatah.ac.id)

[chairunnisahputriayuningsih\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:chairunnisahputriayuningsih_uin@radenfatah.ac.id)

## ABSTRAK

Komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Salah satu kebijakan yang sering diterapkan untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan adalah rotasi tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam menerapkan metode rotasi tenaga kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Agung Persada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dilakukan melalui komunikasi langsung, pendekatan persuasif, serta pemberian penjelasan yang jelas mengenai tujuan rotasi kerja kepada karyawan. Komunikasi yang terbuka membantu karyawan memahami kebijakan rotasi kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan. Selain itu, rotasi kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka. Dengan demikian, strategi komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penerapan rotasi tenaga kerja dalam organisasi.

**Kata Kunci:** Strategi Komunikasi, Rotasi Tenaga Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Organizational communication plays a crucial role in supporting the success of human resource management policies within a company. One policy frequently implemented to enhance employee capabilities and performance is job rotation. This study aims to identify the communication strategies used by supervisors in implementing job rotation and their impact on employee performance at PT Bintang Agung Persada. This study employs a qualitative approach using a descriptive method. Data collection techniques were conducted through interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the communication strategies employed by supervisors involve direct communication, a persuasive approach, and providing clear explanations regarding the objectives of job rotation to employees. Open communication helps employees understand the job rotation*

# STUDIA KOMUNIKA

*policy, thereby increasing employee motivation and performance. Additionally, job rotation provides employees with the opportunity to gain broader work experience, which enhances their work capabilities. Thus, effective communication strategies play a crucial role in supporting the successful implementation of job rotation within the organization.*

**Keywords: Communication Strategies, Workforce Rotation, Organizational Communication, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia karena melalui komunikasi seseorang dapat menyampaikan ide, gagasan, serta informasi kepada orang lain. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi sarana utama dalam menyampaikan kebijakan, arahan kerja, serta berbagai informasi yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, proses koordinasi kerja dalam organisasi akan mengalami hambatan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siregar et al., (2021), komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian pesan yang terjadi di dalam organisasi antara pimpinan dan anggota organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh anggota organisasi sehingga dapat meningkatkan koordinasi kerja serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan.

Dalam organisasi, pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola komunikasi dengan karyawan. Cara pimpinan menyampaikan informasi serta kebijakan akan mempengaruhi bagaimana pesan tersebut diterima oleh karyawan. Komunikasi yang dilakukan secara terbuka dan jelas akan membantu karyawan memahami kebijakan organisasi dengan lebih baik. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman yang berpotensi menghambat proses kerja dalam organisasi. Salah satu kebijakan yang sering diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia adalah rotasi tenaga kerja. Rotasi tenaga kerja merupakan proses pemindahan karyawan dari satu posisi kerja ke posisi kerja lainnya dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan serta pengalaman kerja karyawan.

Menurut Aini, (2015), rotasi tenaga kerja merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pemberian pengalaman kerja yang beragam. Dengan adanya rotasi kerja, karyawan tidak hanya memahami satu jenis pekerjaan, tetapi juga memperoleh pemahaman mengenai berbagai bidang pekerjaan yang ada dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Riskhi Ariani et al., (2020) menunjukkan bahwa rotasi tenaga kerja dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan keterampilan serta motivasi kerja karyawan. Melalui rotasi kerja, karyawan memperoleh kesempatan untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta pemahaman mereka terhadap proses kerja dalam organisasi.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Senen, (2021) juga menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja di berbagai

# STUDIA KOMUNIKA

posisi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai proses kerja dalam organisasi. PT Bintang Agung Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan karet alam. Dalam aktivitas operasionalnya, perusahaan menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama dalam hal kecepatan serta efektivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan rotasi tenaga kerja sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan.

Namun demikian, keberhasilan penerapan rotasi tenaga kerja tidak hanya bergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan tersebut dikomunikasikan kepada karyawan. Strategi komunikasi yang tepat dapat membantu karyawan memahami tujuan dari kebijakan rotasi kerja sehingga mereka dapat menerima serta menjalankan kebijakan tersebut dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam menerapkan metode rotasi tenaga kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Agung Persada.

Selain itu, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang mengalami kesulitan dalam menerapkan kebijakan rotasi tenaga kerja secara efektif. Hal ini sering terjadi karena kurangnya strategi komunikasi yang tepat antara pimpinan dan karyawan. Ketika kebijakan rotasi kerja tidak disampaikan dengan jelas, karyawan dapat menafsirkan kebijakan tersebut secara negatif, misalnya sebagai bentuk hukuman atau ketidakpuasan pimpinan terhadap kinerja mereka. Kondisi ini tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta menimbulkan resistensi terhadap kebijakan organisasi. Menurut Siregar et al., (2021) dan Tasnim et al., (2020), komunikasi yang efektif dalam organisasi sangat penting dalam mendukung proses perubahan serta kebijakan manajemen sumber daya manusia. Komunikasi yang baik memungkinkan anggota organisasi memahami alasan dari setiap kebijakan yang diterapkan sehingga dapat mengurangi potensi konflik serta meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Komunikasi yang baik memungkinkan anggota organisasi memahami alasan dari setiap kebijakan yang diterapkan sehingga dapat mengurangi potensi konflik serta meningkatkan penerimaan karyawan terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi.

Dalam konteks rotasi tenaga kerja, strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kebijakan tersebut. Pimpinan tidak hanya bertugas menyampaikan informasi mengenai rotasi kerja, tetapi juga perlu memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai tujuan serta manfaat dari kebijakan tersebut bagi pengembangan karier mereka. Dengan demikian, karyawan dapat memandang rotasi kerja sebagai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan serta pengalaman kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Riskhi Ariani et al., (2020) dan Varia Juita, (2023) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan merupakan salah satu metode pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengalaman kerja yang beragam. Melalui rotasi kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan sehingga dapat meningkatkan fleksibilitas serta kemampuan adaptasi mereka dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Di sisi lain, komunikasi yang tidak efektif dalam pelaksanaan rotasi tenaga kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi. Karyawan yang tidak memahami tujuan dari kebijakan rotasi kerja cenderung merasa tidak nyaman dengan perubahan posisi kerja yang mereka alami. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi komunikasi yang tepat menjadi faktor penting

# STUDIA KOMUNIKA

dalam memastikan bahwa kebijakan rotasi tenaga kerja dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus membahas mengenai strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan rotasi tenaga kerja di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai komunikasi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan strategi komunikasi pimpinan dalam menerapkan metode rotasi tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai bagaimana strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam pelaksanaan rotasi tenaga kerja, tetapi juga menjelaskan bagaimana strategi tersebut dapat mempengaruhi penerimaan karyawan terhadap kebijakan organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Agung Persada.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami secara mendalam mengenai strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam menerapkan rotasi tenaga kerja di PT Bintang Agung Persada. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan melihat dari sudut pandang informan (Sugiyono, 2019)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada pimpinan dan beberapa karyawan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman mereka terkait pelaksanaan rotasi kerja. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan (Ahmad Rijali & Banjarmasin, 2018). Pendekatan kualitatif dipilih dalam penelitian ini karena dianggap mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman serta pandangan informan secara lebih detail mengenai strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam pelaksanaan rotasi tenaga kerja.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data. Peneliti secara langsung melakukan wawancara dengan informan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan rotasi kerja serta strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam menyampaikan kebijakan tersebut kepada karyawan (Sugiyono, 2019). Untuk menjaga keabsahan data penelitian, peneliti menggunakan teknik triangulasi data. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber serta teknik pengumpulan data yang berbeda. Dengan demikian, data yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan memiliki tingkat keakuratan yang lebih tinggi serta dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai fenomena yang diteliti (Undari Sulung, 2024).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam menerapkan rotasi tenaga kerja di PT Bintang Agung Persada dilakukan melalui komunikasi langsung kepada karyawan. Komunikasi ini dilakukan secara tatap muka

# STUDIA KOMUNIKA

sehingga karyawan dapat memahami secara jelas tujuan serta alasan dilakukannya rotasi kerja. Penyampaian informasi secara langsung memungkinkan atasan memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Komunikasi tatap muka memiliki keunggulan dibandingkan dengan komunikasi tidak langsung karena memungkinkan terjadinya interaksi secara langsung antara pengirim dan penerima pesan (Siregar et al., 2021; Tasnim et al., 2020). Dalam komunikasi tatap muka, karyawan memiliki kesempatan untuk mengajukan pertanyaan atau menyampaikan pendapat mengenai kebijakan yang disampaikan oleh atasan. Hal ini membantu mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman dalam memahami kebijakan rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Menurut Siregar et al., (2021), komunikasi organisasi yang dilakukan secara langsung dapat meningkatkan efektivitas penyampaian pesan karena adanya kesempatan bagi penerima pesan untuk memberikan umpan balik secara langsung. Umpan balik tersebut membantu pimpinan mengetahui apakah pesan yang disampaikan telah dipahami dengan baik oleh karyawan atau belum. Selain itu, komunikasi yang dilakukan secara langsung juga membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan (Putri et al., 2024). Hubungan kerja yang baik akan meningkatkan rasa percaya karyawan terhadap pimpinan sehingga mereka lebih mudah menerima kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaan rotasi tenaga kerja, komunikasi yang jelas sangat diperlukan agar karyawan memahami tujuan dari kebijakan tersebut. Tanpa adanya komunikasi yang baik, rotasi kerja dapat menimbulkan persepsi negatif di kalangan karyawan Tita & Djuwita, (2020). Sebagian karyawan mungkin menganggap rotasi kerja sebagai bentuk hukuman atau ketidakpercayaan perusahaan terhadap kemampuan mereka.

Oleh karena itu, atasan perlu memberikan penjelasan yang jelas mengenai tujuan rotasi kerja kepada karyawan. Penjelasan tersebut dapat membantu karyawan memahami bahwa rotasi kerja merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan serta pengalaman kerja mereka. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa atasan tidak hanya menyampaikan kebijakan rotasi kerja secara formal, tetapi juga memberikan penjelasan mengenai manfaat rotasi kerja bagi karyawan. Penjelasan tersebut membantu karyawan memahami bahwa rotasi kerja dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riskhi Ariani et al., (2020) yang menyatakan bahwa rotasi tenaga kerja dapat meningkatkan keterampilan serta pengalaman kerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja di berbagai posisi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan karena mereka memahami berbagai proses kerja yang ada dalam organisasi (Varia Juita, 2023).

Selain meningkatkan keterampilan kerja, rotasi tenaga kerja juga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus pada posisi yang sama dapat menimbulkan rasa jenuh yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya rotasi kerja, karyawan memperoleh variasi pekerjaan yang memberikan tantangan baru sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Senen, (2021) juga menunjukkan bahwa rotasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang hanya bekerja pada satu jenis pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Selain memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, rotasi tenaga kerja juga dapat meningkatkan kerja sama antar karyawan (Adillah & Arfadha Pane, 2025). Karyawan yang pernah bekerja di beberapa bagian dalam organisasi cenderung

# STUDIA KOMUNIKA

memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai tugas serta tanggung jawab yang dimiliki oleh bagian lain. Hal ini dapat membantu meningkatkan koordinasi kerja dalam organisasi.

Koordinasi kerja yang baik sangat penting dalam organisasi karena setiap bagian dalam organisasi memiliki peran yang saling berkaitan (Maria et al., 2021). Apabila karyawan memahami bagaimana proses kerja yang dilakukan oleh bagian lain, mereka akan lebih mudah bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang digunakan oleh atasan dalam menerapkan rotasi tenaga kerja mencerminkan penerapan teori kontingensi. Teori kontingensi menjelaskan bahwa tidak ada satu strategi yang paling efektif untuk digunakan dalam setiap situasi organisasi (Zulaihah Uin et al., 2017). Oleh karena itu, pimpinan perlu menyesuaikan strategi yang digunakan dengan kondisi yang ada. Dalam konteks penelitian ini, atasan menyesuaikan cara komunikasi yang digunakan dengan karakteristik karyawan. Beberapa karyawan memerlukan penjelasan yang lebih rinci mengenai tugas baru yang akan mereka jalankan, sementara karyawan lain dapat lebih cepat memahami kebijakan tersebut karena telah memiliki pengalaman kerja yang cukup (Koniswara & Suris Lestari, 2019).

Penyesuaian strategi komunikasi ini menunjukkan bahwa pimpinan tidak menggunakan satu pendekatan komunikasi yang sama kepada seluruh karyawan, tetapi menyesuaikannya dengan kondisi yang ada. Pendekatan komunikasi yang fleksibel ini membantu memastikan bahwa kebijakan rotasi tenaga kerja dapat dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan. Selain itu, komunikasi yang dilakukan secara terbuka juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat serta pertanyaan kepada pimpinan sehingga mereka merasa lebih dihargai dalam organisasi (Gusmarani & Rajiyem, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dalam organisasi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka (Muhammad Randicha Hamandia, 2022).

Dengan demikian, strategi komunikasi yang tepat memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penerapan rotasi tenaga kerja. Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu karyawan memahami tujuan dari kebijakan tersebut, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi kerja, keterampilan kerja, serta kerja sama antar karyawan dalam organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan rotasi tenaga kerja tidak hanya bergantung pada kebijakan perusahaan, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana kebijakan tersebut dikomunikasikan kepada karyawan. Strategi komunikasi yang tepat dapat membantu memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan dapat diterima serta dijalankan dengan baik oleh karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi komunikasi dalam penerapan metode rotasi tenaga kerja di PT Bintang Agung Persada, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kebijakan rotasi kerja di perusahaan. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan menjadi faktor utama yang mempengaruhi bagaimana karyawan memahami serta menerima kebijakan rotasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan secara langsung dan terbuka antara pimpinan dan karyawan membantu karyawan memahami tujuan dari kebijakan rotasi tenaga kerja. Penyampaian informasi yang jelas mengenai alasan serta manfaat rotasi

# STUDIA KOMUNIKA

kerja membuat karyawan lebih mudah menerima perubahan posisi kerja yang mereka alami. Selain itu, komunikasi yang efektif juga membantu mengurangi kesalahpahaman yang dapat terjadi ketika kebijakan organisasi tidak disampaikan secara jelas kepada karyawan.

Pelaksanaan rotasi tenaga kerja di PT Bintang Agung Persada juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan serta pengalaman kerja karyawan. Melalui rotasi kerja, karyawan memperoleh kesempatan untuk mempelajari berbagai jenis pekerjaan yang berbeda sehingga mereka memiliki pemahaman yang lebih luas mengenai proses kerja dalam perusahaan. Hal ini juga membantu meningkatkan fleksibilitas kerja karyawan serta mempersiapkan mereka untuk menghadapi berbagai tugas pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, penerapan rotasi kerja juga dapat membantu mengurangi kejenuhan kerja yang sering dialami oleh karyawan ketika mereka bekerja pada posisi yang sama dalam jangka waktu yang lama. Dengan adanya variasi pekerjaan, karyawan memperoleh pengalaman baru yang dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja mereka. Kondisi ini pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan perspektif teori kontingensi, strategi komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam menyampaikan kebijakan rotasi kerja perlu disesuaikan dengan kondisi serta karakteristik karyawan. Pimpinan tidak dapat menggunakan satu pendekatan komunikasi yang sama dalam setiap situasi, melainkan perlu menyesuaikan cara penyampaian pesan agar dapat dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan. Penyesuaian strategi komunikasi ini menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan rotasi tenaga kerja dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi yang tepat memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan penerapan rotasi tenaga kerja di PT Bintang Agung Persada. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan disesuaikan dengan kondisi karyawan dapat membantu meningkatkan pemahaman serta penerimaan karyawan terhadap kebijakan rotasi kerja sehingga kebijakan tersebut dapat berjalan dengan lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, M. A., & Arfadha Pane, N. R. (2025). *Studi Literatur Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah* (Vol. 7, Number 1). <https://10.0.205.137/tematics.v6i2.653>
- Ahmad Rijali, & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Number 33).
- Aini, N. (2015). *Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga* (Vol. 6, Number 1).
- Gusmarani, K., & Rajiyem. (2022). Strategi Komunikasi Internal Dalam Perubahan Organisasi di Masa Transisi Tahun 2019-2020. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(2), 137–162.
- Koniswara, S., & Suris Lestari, T. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Garuda Indonesia (Persero) TBK Cabang Kupang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi*, 7(1), 1–15.
- Maria, E., Edison, & Wandry. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2).
- Muhammad Randicha Hamandia. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Rri Palembang. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 33–40. <https://doi.org/10.53429/j-kis.v3i1.423>
- Putri, N., Rizkyana, F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Muhammad, A., Baso, F., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418>

# STUDIA KOMUNIKA

- Riskhi Ariani, D., Langgeng Ratnasari, S., Tanjung, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Riau Kepulauan, U., Magister Manajemen, P., pascasarjana, P., Kerja, P., Jabatan, R., Kerja, D., & Kerja, B. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Senen, S. (2021a). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Senen, S. (2021b). Pengaruh Rotasi Kerja, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kopegtel Jaya. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.155>
- Seneru, W., Paharuddin, Utama, Y. F., Rosnani, Murcahyanto, H., Mohzana, Sesario, R., Edmizal, E., Laksono, D. R., Finasim, Mars, & Kaamaluddin. (2024). *Strategi Komunikasi Organisasi yang Efektif* (Vol. 1).
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, A., Bairizki, A. S., Lestari, M., & Maulani, U. (2021). *Komunikasi Organisasi*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Sugiyono, Dr. P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Vol. 1).
- Tasnim, Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, Purba, B. P., Sari, P. A., & Simarmata, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi* (Vol. 1).
- Tita, O., & Djuwita, M. (2020). *Pentingnya Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi*.
- Undari Sulung, M. M. (2024). *Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, Dan Tersier*. 110–116.
- Varia Juita, M. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian*, 2(09), 1883–1901. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.575>
- Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, 25–35.
- Zulaihah Uin, I., Malik, M., & Malang, I. (2017). *Contingency Leadership Theory / Pendekatan Situasional* (Vol. 1, Number 1).